

PERANAN MOTIVASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA DI KOTA BANDARLAMPUNG

Asmaria

Dosen PNSD Fisip USBRJ Bandar Lampung

ABSTRACT

The implications of family planning goals are not only merely to reduce the number of births but also to improve the quality of the population, the quality of human resources and the health and social welfare that have been done through the setting of birth, maturation age of marriage and increasing the family endurance and welfare.

Achieving those family planning goals are closely linked to the role of Family Planning Counselors (FPC). Family Planning Counselors help to provide the information and motivation, distribute contraceptives and perform data collection on families. Family Planning Counselors are also have been utilized by other sectors, particularly in Deviating poverty and network support community participation in family planning programs.

Similarly, the heavy duty and responsibility of Family Planning Counselors would require the motivation to improve their performance, so the writer is interested to study this problem with the title of how is the role of motivation in improving the motivation of family planning counselors in Bandar Lampung city.

In answering this problem the author uses the descriptive qualitative research method. Data were collected by library and field methods, such as observation field, depth interview, and documentation. The sources of information in this research are family planning counselors, other related and authorized party and PUS as the party that knows well about the family planning counselors. The interview results were analyzed to be drawn a conclusion. The results of the research showed that the performance of family planning counselors in Bandar Lampung city is determined by the motivation given in the form of additional incentives, clarity of career (promotion) and the provision of complete working equipment.

1. Latar Belakang Penelitian

Usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum, Pemerintah telah mengambil langkah kebijakan guna mewujudkan keluarga kecil, harmonis, bahagia dan sejahtera bagi seluruh bangsa Indonesia dengan memasyarakatkan pola hidup keseimbangan antara penghasilan (income) dan kebutuhan hidup (life costs).

Keseimbangan hidup tersebut tidak

akan tercapai tanpa adanya perencanaan yang baik terutama dalam hal jumlah tanggungan dalam keluarga, yang akan berdampak pada pertambahan penduduk seperti yang terjadi sekarang ini.

Upaya pengendalian lonjakan/pertambahan penduduk di Indonesia yaitu melalui program Keluarga Berencan atau yang lebih dikenal dengan sebutan “KB” yaitu dengan tujuan untuk

mewujudkan keluarga yang kecil, bahagia dan sejahtera dengan pola hidup seimbang antara penghasilan keluarga dan biaya hidup keluarga sehingga diharapkan dari keluarga akan lahir sumber daya manusia yang berkualitas (Qualified Human resource),

Implikasi dari tujuan Keluarga berencana adalah tidak hanya semata-mata hanya menurunkan jumlah kelahiran akan tetapi untuk meningkatkan kualitas penduduk, mutu sumber daya manusia, kesehatan dan kesejahteraan social yang selama ini dilakukan melalui pengaturan kelahiran, pendewasaan usia perkawinan, Peningkatan ketahanan Keluarga dan kesejahteraan keluarga

Pencapaian tujuan Keluarga berencana tersebut tidak terlepas dari peranan penyuluh Keluarga Berencana (PKB). Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) merupakan ujung tombak sosialisasi Gerakan Keluarga Berencana kepada masyarakat luas, khususnya para Pasangan Usia Subur (PUS).

Penyuluh Keluarga Berencanalalah yang bertugas membantu memberikan informasi dan motivasi, menyalurkan alat kontrasepsi dan melakukan pendataan keluarga, selain itu PKB juga telah dimanfaatkan oleh sektor lain dalam rangka mengentaskan kemiskinan khususnya dan dukungan jaringan partisipasi masyarakat dalam program Keluarga berencana.

Penjabaran dari tugas-tugas PKB tersebut tertuang dalam program kerja, wujud program kerja penyuluh Keluarga berencana yang secara langsung diberikan kepada masyarakat meliputi memberikan penjelasan, pembekalan, pengertian serta peringatan kepada masyarakat tentang kelemahan dan kerugian akibat perkawinan yang dilakukan pada usia muda dan juga keuntungan dan manfaat

perkawinan dilakukan pada usia yang cukup.

Selain itu wujud program kerja penyuluh Keluarga Berencana adalah memberikan penjelasan dan pengertian tentang pola hidup seimbang untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan keluarga melalui pola hidup seimbang antara penghasilan keluarga (Family incom) dan pengeluaran/biaya hidup (Life costs)

Pembentukan keluarga kecil yang harmonis, bahagia dan sejahtera juga merupakan agenda pokok bagi Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) yang harus disampaikan kepada masyarakat dengan memberikan penjelasan dan keyakinan bahwa motto “Banyak Anak Banyak Rezeki” sudah tidak sesuai pada kondisi sekarang ini. Pada kondisi sekarang ini perlu penciptaan generasi yang sehat dan kuat untuk menyongsong masa depan yaitu melalui mengikuti program keluarga berencana secara benar dan teratur.

Mengingat pentingnya tugas-tugas dari Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) tentu sangat memerlukan dukungan. Program yang telah dibuat oleh Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) harus berjalan sehingga tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud. Namun pada kenyataannya program yang telah dibuat tidak berjalan sebagai mana mestinya.

Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Kota Bandarlampung pun mempunyai persoalan yang sama yaitu tidak dapat melaksanakan program Kerja yang telah dibuat, hal ini terlihat masih besarnya pasangan usia subur yang belum atau tidak mengikuti program keluarga berencana yaitu sebesar 37 % dari seluruh Pasangan Usia subur.

Dilihat dari perkembangan pencapaian peserta keluarga Berencana (KB) aktif di kecamatan Tanjung Senang

tahun 2004 sebanyak :2239 PUS (63,58%), pada tahun 2005 sebanyak 3.107 pus (63,52%) dan pada tahun 2006 sebanyak 3.601 PUS (62,91%) secara kuantitatif memang angka tersebut meningkat namun bila diprosentasekan berdasarkan perkembangan jumlah pasangan usia subur yang ada di Kecamatan Tanjung Senang, pencapaian Peserta Keluarga berencana Aktif ternyata menurun.(lihat tabel 1)

Tabel 1
Peserta Keluarga Berencana Aktif
Kecamatan Tanjung Senang tahun 2004-2006

No	Tahun	PUS	Peserta KB aktif	Persentase
1	2004	126.442	82.389	65,16
2	2005	128.694	84.297	65,50
3	2006	135.510	87.284	64,41

Sumber : Kantor Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung

Berdasarkan data di atas terjadi peserta KB aktif di kota Bandarlampung berdasarkan angka nominal terdapat kenaikan namun bila dibandingkan dengan jumlah PUS (persentasenya) terjadi penurunan. Hal ini tidak terlepas dari peranan Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) sebagai sumber daya manusia (pegawai) yang bekerja, maka perlu adanya perhatian terhadap pegawai khususnya Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dalam hal kesejahteraan baik kesejahteraan material maupun spiritual.

Memperoleh kesejahteraan ini merupakan salah satu motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pembinaan dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) akan mendorong setiap Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehingga Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

Menurunnya kinerja PKB ini terlihat dari kehadiran KB di tempat kerja, yang

hadir dalam seminggu hanya pada hari Senin dan Kamis sehingga membuat terhambatnya pelayanan kepada masyarakat, ini berarti program kerja yang dibuat sulit untuk dicapai. Penurunan kinerja PKB ini diduga karena kurangnya motivasi seperti sarana kerja yang tidak ada, dana yang kurang mencukupi untuk turun lapangan demikian juga jenjang karier yang tidak jelas.

Kondisi ini dirasakan sejak isu Otonomi Daerah, dimaka kekuasaan dan wewenang berada di daerah dan diperkuat dengan Keputusan Walikota No 2 tahun 2004 tentang Kantor Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung merupakan perangkat Daerah Kota Bandar Lampung, namun secara administrasi keberadaan Kantor Keluarga Berencana belum sepenuhnya diperhatikan oleh Pihak Pemerintah Kota, seperti pengurusan kepangkatan pegawai tidak jelas dan membingungkan. Hal ini terlihat ada beberapa pegawai yang sampai 6 (enam) tahun yang tidak naik pangkat.

Permasalahan merupakan kumpulan dari beberapa masalah, sedangkan pengertian masalah adalah suatu penyimpangan dari apa yang diharapkan, dalam hal ini penulis akan mengangkat permasalahan kinerja penyuluh Keluarga Berencana di Kantor Keluarga Berencana Kota Bandarlampung.

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan yang ada pada penyuluh Keluarga Berencana dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Ketidak jelasan status kedinasan keluarga berencana mengakibatkan tertundanya kenaikan pangkat
2. Ketidak jelasan karier dalam bidang jabatan penyuluh Keluarga Berencana (PKB)
3. Kinerja rendah dilihat dari kehadiran,

program kerja sulit untuk dicapai, Pelayanan masyarakat kurang memadai.

4. Dana operasional terbatas untuk melaksanakan semua kegiatan lapangan
5. Terbatasnya sarana dan prasarana
6. Pasangan Usia subur yang masuk program keluarga berencana tidak mencapai target.

Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta dibentuk atau disusun atas dasar adanya tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka harus didukung atau ditunjang oleh berbagai sumber baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Sumber daya manusia meliputi pimpinan dan para pegawai, sedangkan sumber daya lain mencakup sarana dan prasarana seperti struktur organisasi, wewenang, pembagian kerja, peraturan disiplin dan peraturan lain yang berlaku dalam organisasi. Unsur manusia mempunyai peranan yang sangat menunjang terhadap kesuksesan dalam pencapaian tujuan atau dapat dikatakan sukses tidaknya suatu organisasi tergantung kepada orang-orang yang menjadi anggotanya.

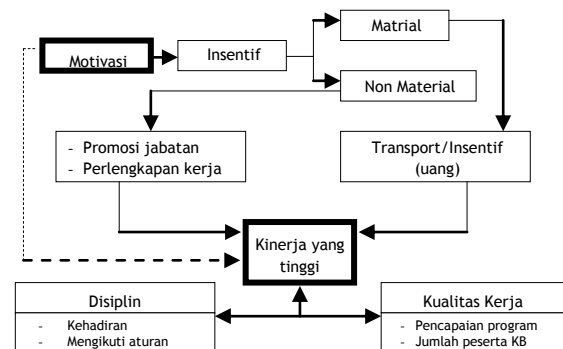
Motivasi merupakan proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku pegawai untuk melakukan pekerjaan yaitu dapat dengan memberikan insentif baik berbentuk uang maupun berbentuk bukan uang seperti penghargaan, promosi, penerimaan yang simpatik, kondisi kerja yang aman dan jaminan pekerjaan. dengan demikian motivasi sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Disamping itu dalam melakukan pekerjaan pegawai memerlukan alat dan

peralatan kerja. Peralatan kerja yang lengkap akan memudahkan pegawai melakukan aktivitasnya sehingga apa yang telah direncanakan sebelumnya dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Pemberian insentif, promosi jabatan bagi karyawan berprestasi dan penyediaan peralatan kerja yang lengkap akan meningkatkan disiplin dalam kehadiran kerja dan disiplin dalam mentaati peraturan. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan tinggi dalam mentaati peraturan maupun kehadiran dalam bekerja maka semua apa yang telah direncanakan dalam program kerja akan tercapai.

Sesuai dengan kerangka pemikiran tersebut, dapat digambarkan paradigma penelitian yang berjudul : Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 : Kerangka Konseptual Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana

TINJAUAN PUSTAKA

MOTIVASI

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi anatar sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang . Motivasi timbul disebabkan

adanya motif dalam diri seseorang. Motif merupakan daya dorong keinginan, kebutuhan dan kemauan yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan berbuat dengan tujuan tertentu.

Hersey (1996:27) mengemukakan "motives are sometimes defined as needs, wants, drives or impulses within the individual" motif tersebut merupakan penyebab yang mendasari perilaku seseorang untuk melakukan perbuatan atau tingkah laku dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Motivasi adalah istilah umum yang mencakup keseluruhan golongan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya sejenisnya

Sedangkan Motivasi menurut Umar (1999:46) "adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatifnya" Menurut Wijaya "Motivasi adalah baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya"

Sementara Hasibuan (2003:34) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah yang merangsang dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya. Berdasarkan pengertian diatas motivasi dapat diartikan sebagai usaha dan kemauan keras seseorang untuk mencapai hasil-hasil tertentu.

Motif merupakan suatu yang dapat menyebabkan atau mempengaruhi kegiatan yang dilakukan seseorang. Untuk pencapaian tujuan organisasi, seorang pimpinan tidak dapat bekerja sendiri melainkan harus dibantu oleh orang lain dalam hal ini adalah bawahan atau pegawai, oleh karena itu pimpinan harus rajin memberikan motivasi kepada bawahan

agar mereka mau bekerja maksimal secara ikhlas.

Berkaitan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sudah menjadi kewajiban bagi seorang pimpinan untuk menggerakkan (memotivasi) bawahannya agar dapat mempunyai kinerja yang tinggi yaitu dengan memberikan dorongan dan motivasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pimpinan yang baik harus mengetahui secara jelas keinginan-keinginan yang mendasar yang ada pada bawahannya terutama kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dan keselamatan serta kebutuhan aktualisasi pengembangan diri.

Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka dengan sendirinya bawahan akan merasa senang dan terdorong untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sebaliknya bila kebutuhan-kebutuhan tersebut ada yang terabaikan maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Teknik motivasi tidak lain ialah kemampuan seseorang atau pimpinan secara konseptual ataupun dengan berbagai sumber daya dan sarana dalam menciptakan situasi yang memungkinkan timbulnya motivasi pada setiap bawahan atau orang lain untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi.

Sementara itu untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, seorang pimpinan harus mengetahui teknik memotivasi sehingga melalui motivasi diharapkan bawahannya akan bekerja lebih giat.

Menurut Sarwono (1999: 57) teknik-teknik motivasi adalah Motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

Motivasi langsung adalah penggerakkan kemauan pekerja yang secara langsung dan sengaja diarahkan kepada internal motivasi pekerja dengan jalan

memberikan perangsang, karena internal motivasi yang menonjol pada masing-masing orang berbeda-beda menurut dan sesuai dengan kebutuhan masing-masing pekerja yang dimotivasi. Pada dasarnya motivasi langsung ini dapat dilakukan dengan melalui pemberian insentif.

Pemberian insentif dapat berupa (Sarwoto,1999:52) insentif material dan insentif non material

- a. Insentif material berupa: Bonus berupa uang, komisi (sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak lain yang menghasilkan penjualan yang baik), Profit sharing (pembayaran berupa pembagian laba bersih), kompensasi yang ditanggihkan, jaminan sosial (insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya yang diberikan secara kolektif tidak ada unsur kompentatif dan setiap pegawai dapat memperoleh secara sama rata dan otomatis
- b. Insentif Non material berupa : pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan atau tulisan, secara resmi maupun tidak resmi/pribadi, ucapan terimakasih secara formal maupun informal, pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan), pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas banyak teknik motivasi yang yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini teknik motivasi yang dibahas dalam penelitian ini adalah hanya melihat pemberian insentif/transport berupa uang, Promosi jabatan, dan pemberian kelengkapan kerja.

KINERJA

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* & yang berarti pencapaian kerja, atau hasil kerjalanjuk kerja/penampilan kerja. Agus Dharma (1991:1) menyatakan kinerja/prestasi kerja adalah sesuatu yang di kerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seorang atau sekelompok orang, dari pengertian di atas kinerja dilihat dari hasil yang dicapai oleh seorang atau kelompok orang dari suatu pekerjaan baik berupa barang atau jasa.

Selanjutnya Sedarmayanti (2000:55) mengungkapkan bahwa Kinerja dapat dinilai dari apa yang di lakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah sebagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan atau unjuk kerjanya. Kinerja yang meningkat akan turut mempengaruhi meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Dari berbagai pengertian diatas yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Kinerja yang ditunjukan seseorang dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor karena dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Menurut T.R.Mitchell dalam Sedarmayanti, (2000:53), kinerja itu merupakan fungsi abilitas dan motivasi, atau dengan kata lain kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh individu. faktor kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Faktor kemampuan jelas sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan memiliki kemampuan otomatis pelayanan dapat

dilakukan dan diselesaikan dengan baik sehingga mencapai kinerja yang diharapkan.

Dimilikinya faktor kemampuan tentu belum cukup karena dapat saja mereka mampu tetapi tidak mau melakukannya di karenakan faktor motivasi yang kurang mendukung, karena itu faktor motivasi perlu diperhatikan untuk menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut penjelasan peraturan pemerintah Nomor 10 tahun 1979, bahwa "prestasi kerja seseorang pegawai negeri antara lain di pengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai negeri yang bersangkutan". Karyawan yang memiliki kecakapan dan keterampilan serta selalu melakukan tugasnya dengan sungguh sungguh maka akan menghasilkan prestasi yang tinggi dan itu merupakan wujud dari kinerja.

Berdasarkan uraian di atas banyak faktor faktor yang mempengaruhi kinerja tetapi yang paling dominan adalah kemampuan dan motivasi. Kemampuan di pengaruhi oleh faktor faktor seperti tingkat pendidikan, sikap, kepribadian dan pelatihan, sedangkan motivasi dipengaruhi oleh faktor faktor kepemimpinan, gaji dan jaminan sosial, kompensasi, kondisi tempat kerja dan lain lain sebagainya.

Untuk mengetahui prestasi kerja yang di capai pegawai, organisasi ini mutlak memerlukan mekanisme penilaian prestasi kerja. Mengenai penilaian prestasi kerja menurut Dale Yoder sebagaimana dikutip oleh Malayu Hasibuan (2001:98) dikatakan " Personel appraisal refers to the formal procedures used in working organizations to evaluate the personalities and contributions and potentials of group members. " (Penilaian prestasi kerja

merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai).

Kemudian T.R. Mitchell (Sedarmayanti, 2000:53) menyatakan aspek aspek yang meliputi kinerja, yaitu Quality of work (kualitas kerja), Promtness(ketepatan waktu), Iniative (inisiatif), Capability (kemampuan) dan Communication (komunikasi)

Dari Aspek-aspek penilaian kinerja yang diuraikan diatas maka Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat diterapkan dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan berupa kehadiran dan mengikuti aturan. Kualitas Kerja dilihat dari pencapaian program dan capaian peserta KB.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu teknik untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh peneliti. Berkaitan dengan penelitian ini maka metode yang dipergunakan adalah metode deskriptif. Metode penelitian deskriptif menurut Nasir (1988:52) adalah suatu metode dalam memiliki suatu kelompok, suatu obyek, suatu situasi dan kondisi pemikiran ataupun suatu kelas penelitian yang, terjadi pada masa sekarang dengan tujuan untuk memuat gambaran atau tulisan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta fakta, sifat sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Menurut Nawawi (2001:63) penelitian deskriptif adalah sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/ melukiskan keadaan subyek-subyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagai mana adanya.

Terkait dengan penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode Deskriptif, yaitu bermaksud memberikan gambaran secara sistematis dengan jalan meneliti, mengumpulkan, menyusun dan menganalisa data yang terkait dengan Motivasi dengan Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kantor Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung.

Sebagai acuan yang digunakan penulis untuk gejala yang akan diteliti dilapangan yaitu:

1. Motivasi adalah proses pemberian motif, penggerakan, pekerjaan kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas dan efisien memberikan inspirasi dan semangat serta dorongan kepada orang lain untuk bekerja dengan segala upaya, dalam indicator motivasi dalam penelitian ini adalah: (a) Pemberian insentif berupa : uang yang diberikan kepada pegawai sebagai akibat dari balas jasa (b) Penghargaan/Promosi jabatan, (c) Pemberian perlengkapan kerja
2. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah: (a) kedisiplinan berupa kehadiran dan mengikuti aturan, (b) pencapaian program dan capaian peserta KB.

Subyek dan Sumber informasi dalam penelitian ini adalah Pegawai penyuluh Keluarga berencana Kantor Keluarga Berencana Kota Bandarlampung, dan pasangan usia subur yang berada pada wilayah Kota Bandarlampung

Mengingat keterbatasan yang penulis miliki baik kemampuan, biaya, dan waktu maka penulis hanya akan mengambil

beberapa sumber informasi yang akan ditetapkan sebagai informan dalam penelitian ini. Dasar pertimbangan pemilihan sumber informasi tersebut adalah pegawai yang dianggap paling memahami dan mengetahui permasalahan yang penulis teliti dan dapat mewakili keseluruhan sumber informasi yang ada.

Pegawai yang menjadi Sumber informasi dalam penelitian ini adalah Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Informasi Keluarga dan Analisa Program dan 1(satu) orang penyuluh Keluarga berencana. Agar memperoleh data yang benar-benar akurat maka penulis melakukan cekcross dengan mencari data dari masyarakat, maka untuk itu perlu informasi dari masyarakat yaitu beberapa Pasangan Usia Subur yang ada di Kota Bandar Lampung.

Pengumpulan data untuk memperoleh data penelitian menggunakan teknik: Observasi, Wawancara dan dokumentasi

Analisis data menurut Maleong (2000:103) adalah "Proses pengorganisasian dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan kerja seperti yang disarankan oleh data. Dalam penelitian ini analisis data kualitatif dengan prosedur reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan/verifikasi.

LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejalan dengan arah kebijakan desentralisasi sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, dan berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor

103 tahun 2001 Tentang Kedudukan Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen yang kemudian disempurnakan dengan Kepres Nomor : 09 tahun 2004 mengatakan bahwa sebagian kewenangan penyelenggaraan Program Keluarga berencana diserahkan kepada Pemerintah Daerah/kabupaten/Kota sejak tahun 2004.

Penyerahan kewenangan dimaksud adalah agar pemerintah kabupaten/kota menaruh perhatian yang lebih besar dengan memberikan prioritas kepada pelaksanaan Program Keluarga Berencana Nasional sehingga dapat menjaga dan mempertahankan keberhasilan yang selama ini dicapai. Dimana keberhasilan pelaksanaan Keluarga Berencana telah memberikan sumbangan yang besar terhadap pembangunan nasional terutama dalam hal mengendalikan laju pertumbuhan penduduk.

Atas dasar pertimbangan tersebut Wali Kota Bandar Lampung menetapkan Kantor Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung merupakan instansi Perangkat daerah Kota Bandar Lampung yang dibentuk berdasarkan Keputusan walikota No 2 tahun 2004 dan terakhir diubah dengan Perda No 3 tahun 2006. Kantor Keluarga Berencana kota Bandar Lampung adalah unsur pelaksana tugas tertentu dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintah kota di bidang Keluarga Berencana dan pembangunan Keluarga Sejahtera di Kota Bandar Lampung yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Salah satu aspek yang menunjang keberlangsungan dan keberhasilan Program Keluarga Berencana Nasional adalah adanya kiprah Penyuluh Keluarga Berencana sebagai penggerak Program Keluarga

Berencana di lini lapangan yang selama ini telah dilaksanakan dengan baik.

Sesuai dengan pengertian diatas dapat diartikan bahwa Penyuluh keluarga berencana merupakan perpanjangan tangan Kepala Kantor Keluarga berencana yang langsung terjun kemasyarakat sesuai dengan pembagian wilayah yang telah ditentukan. Penyuluh keluarga berencana yang beraktivitas ditingkat kecamatan dikoordinir oleh seorang Koordinator Penyuluh Keluarga berencana. Koordinator Penyuluh Keluarga Berencana tingkat kecamatan inilah yang mempunyai wewenang dalam pembagian wilayah kerja (rayon) bagi Penyuluh Keluarga Berencana.

Kondisi Penyuluh Keluarga Berencana di Kota Bandar Lampung

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada Kantor Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung, diperoleh data tentang keadaan Penyuluh Keluarga Berencana. Sampai dengan bulan Mei 2010, jumlah Penyuluh Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung berjumlah 110 orang, yang mempunyai tingkat pendidikan yang bervariasi hal ini dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1.
Komposisi Penyuluh Keluarga Berencana Menurut tingkat pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (Orang)	PROSENTASE
1	Magister (S2)	-	-
2	Sarjana (S1)	39	35,45
3	Diploma	17	15,45
4	SLTA	54	49,10
Jumlah		110	100

Sumber : Kantor Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung Tahun 2010

Dari table 1 diatas, diketahui bahwa Penyuluh Keluarga Berencana yang ada Kota Bandar Lampung berjumlah 110 orang yang terdiri dari 39 orang berpendidikan Sarjana (S1), 17 orang berpendidikan Diploma, dan 54 orang berpendidikan SLTA sedangkan yang berpendidikan Magister (S-2) dan untuk tingkat pendidikan Doktor (S-3)

Penyuluh Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung belum ada. Keadaan Pangkat golongan Penyuluh Keluarga Berencana Kota bandarlampung dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.
Komposisi Penyuluh Keluarga Berencana
Menurut Golongan

NO	GOLONGAN	LAKI-LAKI (Orang)	PEREMPUAN (Orang)	JUMLAH (Orang)
1	Golongan II	5	6	11
2	Golongan III	44	55	99
3	Golongan IV	-	-	-
Jumlah		49	61	110

Sumber : Kantor Keluarga Berencana Kota Bandarlampung Tahun 2010

Berdasarkan table 2. menunjukkan sebagian besar penyuluh Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung mempunyai golongan III yaitu sebanyak 99 orang yang terdiri dari laki-laki sebanyak 44 orang dan perempuan sebanyak 55 orang sedangkan yang Golongan II sebanyak 11 orang yang terdiri dari laki-laki 5 orang dan perempuan sebanyak 6 orang dan Penyuluh Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung yang golongan IV ternyata belum ada.

Deskripsi Motivasi Penyuluh Keluarga Berencana

Sebagai mana dimukakan di muka bahwa motivasi diartikan usaha dan kemauan keras seseorang untuk mencapai hasil-hasil tertentu. Usaha dalam pencapaian hasil tersebut tentu memerlukan teknik motivasi dalam menciptakan situasi yang memungkinkan timbulnya kesadaran bawahan atau orang lain untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Sementara itu untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, seorang pimpinan harus mengetahui teknik memotivasi sehingga melalui motivasi diharapkan bawahannya akan bekerja lebih giat. Ada banyak teknik motivasi yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, namun dalam penelitian ini hanya dari: pemberian insentif/transport berupa uang, promosi

jabatan, dan pemberian kelengkapan kerja.

Pemberian insentif/transport berupa uang,

Pemberian insentif/transport berupa uang merupakan salah satu bentuk motivasi yang membuat kinerja pegawai menjadi tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang kepala seksi Kantor Keluarga berencana Kota Bandarlampung mengenai insentif/transport berupa uang yang diberikan kepada penyuluh Keluarga Berencana diberikan kepada penyuluh keluarga berencana dalam bentuk gaji bulanan, sedangkan insentif dan transport berupa uang yang lain tidak ada. Hal ini pun serupa dikemukakan oleh salah seorang Penyuluh keluarga berencana yang bertugas di kecamatan Tanjung senang bahwa tidak menerima insentif/transport berupa uang tidak pernah diterimanya kecuali gaji yang diterima setiap bulannya. Ada dana yang diterima oleh penyuluh Keluarga berencana yaitu dana yang diberikan ketika penyuluh keluarga berencana mendapatkan akseptor yaitu sebesar Rp. 3000,- untuk yang MKET, yang non MKET sebesar Rp. 1000,-

Promosi Jabatan

Penyuluh Keluarga Berencana adalah pejabat fungsional yang berkerdudukan sebagai pelaksana teknis fungsional program keluarga berencana pada instansi pemerintah. Sebagai pembinaan karier dan kepangkatan serta jabatan penyuluh Keluarga Berencana adalah melalui perhitungan angka kredit yang satuannya dinilai dari setiap butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang penyuluh Keluarga Berencana. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan subag Tata usaha Kantor Keluarga

Berencana kota Bandarlampung tentang promosi jabatan yang diberikan kepada penyuluh Keluarga Berencana adalah sesuai dengan peraturan Walikota Bandarlampung dalam rumpun jabatan Fungsional pemerintah Kota Bandarlampung artinya kenaikan bagi penyuluh keluarga berencana dihitung berdasarkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan nya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang penyuluh keluarga berencana pada hari Senin, tanggal September 2010 yang penulis temui di kantor Kecamatan Tanjung Senang menjelang apel pagi, PKB tersebut mengatakan bahwa dalam jabatan PKB tidak ada jenjang karier hanya saja diberikan penghargaan untuk naik pangkat dalam 2 (dua) tahun masa kerja apa bila kredit poit sudah terpenuhi sesuai dengan jenjang yang akan dituju. Dan keberadaan PKB dalam masyarakat pun membuat minder para PKB karena sampai pensiun status mereka hanya pada sebutan Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) saja, Kondisi ini membuat Penyuluh Keluarga Berencana dalam melaksanakan tugasnya tidak maksimal.

Pemberian Kelengkapan Kerja

Kelengkapan kerja merupakan sarana yang sangat penting, tanpa perlengkapan kerja maka pegawai tidak akan dapat bekerja efektif dan efisien. Demikian pula dengan penyuluh keluarga berencana tanpa kelengkapan kerja maka mereka tidak akan dapat bekerja optimal.

Berdasarkan wawancara dengan salah seorang penyuluh keluarga berencana (PKB) pada hari Senin tanggal 3 November 2010 di kantor kecamatan

Tanjung Senang bahwa kelengkapan kerja tersebut berupa dana operasional, media penyuluhan. Dana operasional sebesar Rp. 150.000,- perbulan digunakan untuk transpor, biaya rapat koordinasi kecamatan dan rapat koordinasi tingkat desa (termasuk konsumsi Rapat koordinasi) dan kegiatan KIE (Komunikasi Edukasi dan Infoprmasi) Keluarga berencana yang langsung kepada masyarakat. Dana operasional yang diberikan dirasakan sangat minim karena jumlah sebesar itu hanya dapat digunakan hanya untuk satu kali kegiatan. Untuk menjalankan program kerja di desa sering dana di suplai oleh kepala desa.

Media penyuluhan dan bantuan alat-alat kontrasepsi diberikan oleh kantor keluarga berencana. Berdasarkan hasil wawancara dengan penyuluh keluarga berencana mendia penyuluhan baru diterima oleh penyuluh keluarga berencana pada bulan Agustus 2010 lengkap satu paket. Sedangkan bantuan alat kontrasepsi bagi masyarakat disalurkan melalui saluran desa yaitu pada pos KB Desa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang tokoh masyarakat yang kebetulan akseptor KB yang menggunakan PIL KB, ia mengatakan bahwa sudah 5 (lima) tahun menggunakan PIL KB. PIL KB yang ia konsumsi diperoleh dari salah seorang bidan yang bertugas di desanya dengan cara membeli, harga PIL KB tersebut memang tidak mahal, harganya hanya Rp.3000,-/lempeng, namun ketika diamati PIL KB bertulisan "CUMA-CUMA TIDAK DIPERJUAL BELIKAN" lebih lanjut ia menjelaskan bahwa ini merupakan salah satu kasus penyimpangan yang terjadi dalam pelayanan Keluarga

berencana.

Hasil konfirmasi dengan penyuluh keluarga berencana ternyata pemungutan dana tersebut bukan sebagai proses jual beli PIL KB namun sebagai jasa konsultasi keluarga berencana yang diberikan oleh Bidan tersebut.

KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat diukur dengan (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) kerjasama, (4) pengetahuan tentang kerja, (5) kemandirian kerja, (6) kehadiran dan ketepatan waktu, (7) pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, (8) inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, (9) kemampuan supervisi dan teknis.

Dari Aspek-aspek penilaian kinerja yang diuraikan diatas namun aspek penilaian kinerja yang dapat diterapkan dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan berupa kehadiran dan mengikuti aturan serta dilihat dari pencapaian program dan capaian peserta KB.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub bagian tata Uasaha Kantor Keluarga Berencana Kota Bandarlampung pada hari selasa tanggal 4 November 2010 disela-sela jam istirahat diruang kerjanya. Mengenai kedisiplinan kerja penyuluh keluarga berencana cukup baik dan mengikuti petunjuk sesuai dengan peraturan yang berlaku. Beliau mengemukakan bahwa penyuluh keluarga berencana mempunyai tugas yang cukup berat karena harus melaksanakan tugas sesuai dengan kebutuhan masyarakat, apa

bila penyuluh keluarga berencana dibutuhkan oleh masyarakat pada malam hari maka penyuluh keluarga berencana harus melaksanakannya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah seorang tokoh masyarakat di Kecamatan Tanjung Senang pada hari Senin, tanggal 3 November 2010 yang kebetulan tokoh masyarakat tersebut sedang mengurus kartu tanda penduduk anggota keluarganya. Beliau mengatakan bahwa manfaat penyuluh lapangan keluarga berencana sangat dirasakannya, berkat kegiatan-kegiatan penyuluh keluarga berencana di tingkat kelurahan membuat wawasan masyarakat tentang keluarga berencana dan keluarga sejahtera menjadi luas dan langsung dapat diterapkan dalam keluarga masing-masing, namun yang sering menjadi persoalan bagi masyarakat adalah ketika masyarakat memerlukan pelayanan secara individu sering kesulitan mencari PKB karena tidak ada ditempat.

Hasil konfirmasi penulis dengan salah seorang penyuluh keluarga berencana yang bertugas di kecamatan Tanjung Senang pada hari Selasa tanggal 4 November 2010 di kediamannya. Beliau mengemukakan mungkin saja terjadi hal yang demikian karena kegiatan penyuluh keluarga berencana tidak hanya pada satu tempat sesuai dengan kebutuhan masyarakat, disamping itu penyuluh keluarga berencana mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk berkoordinasi di tingkat kecamatan dan tingkat kota, sehingga masyarakat secara individu sulit menemui penyuluh keluarga berencana.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan seksi informasi keluarga dan analisa program pada hari selasa tanggal 4 November 2010 menyatakan Kualitas Kerja penyuluh keluarga berencana dilihat pencapaian program dan capaian peserta

KB sudah cukup baik dan rata-rata dari program yang direncanakan oleh penyuluh keluarga berencana dapat tercapai bahkan pencapaian peserta KB melebihi target.

Berdasarkan hasil wawancara dengan nara sumber ternyata bahwa: Motivasi yang diberikan kepada Penyuluh Keluarga Berencana telah diberikan, yaitu berupa insentif/transport berupa uang namun kecil dan insentif tersebut diberikan ketika penyuluh keluarga berencana mendapatkan akseptor baru, besarnya insentif tergantung alat kontrasepsi apa yang digunakan oleh akseptor baru tersebut. Selain dana tersebut penyuluh keluarga berencana tidak pernah mendapatkannya kecuali Gaji yang dibayar setiap bulan.

Promosi jabatan inipun telah berjalan karena penyuluh keluarga berencana merupakan jabatan fungsional maka sebagai penghargaan bagi yang mempunyai kemampuan yang lebih akan mempunyai kesempatan untuk naik pangkat 2 tahun masa kerja kepangkat yang lebih tinggi. Jabatan Penyuluh keluarga berencana ada dua tingkatan, yaitu kategori Tingkat ahli dan Tingkat terampil Untuk kategori ahli mempunyai jenjang 1) PKB Madya 2) PKB Muda Dan 3) PKB Pratama. Sedangkan untuk kategori Terampil mempunyai jenjang 1) PKB Penyelia 2) PKB Pelaksana Lanjutan 3) PKB Pelaksana dan 4) PKB pelaksana Pemula

Perlengkapan kerja penyuluh keluarga berencana telah diberikan berupa media penyuluhan dan alat-alat kontrasepsi yang penyalurannya melalui pos-pos Keluarga berencana di tingkat Kelurahan. Dalam hal ini penyalurannya kadang-kadang terlambat dikarenakan keterlambatan dari pusat. Ternyata ketifa faktor tersebut sangat mendukung motivasi penyuluh keluarga berencana di Kota Bandarlampung.

Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana bila dilihat dari hasil wawancara dari para narasumber ternyata penyuluh keluarga berencana mempunyai kinerja yang cukup baik walau terjadi perbedaan persepsi antara petugas dengan masyarakat, dimana banyak masyarakat yang berasumsi bahwa penyuluh keluarga berencana tidak pernah ada ditempat tugas kecuali hanya hari Senin dan hari Kamis. Sedangkan menurut penyuluh Keluarga Berencana ternyata tidak demikian, mereka menyatakan bahwa tugas mereka cenderung 24 jam bahkan mereka siap diundang kapan saja untuk melakukan semua program yang telah direncanakan, untuk hari Senin dan Kamis merupakan kesepakatan waktu bagi penyuluh keluarga berencana untuk melakukan koordinasi sesama PKB dan koordinator tingkat Kecamatan.

Pernyataan kinerja PKB cukup baik sangat beralasan, dikarenakan program yang diajukan ternyata semua tercapai demikian pula dalam pencapaian target akseptor KB baru rata-rata setiap tahunnya selalu meningkat bahkan melebihi jumlah yang ditargetkan.

Pembahasan tersebut di atas dapat dikatakan bahwa pemberian insentif, promosi jabatan dan penyediaan perlengkapan kerja merupakan pemicu untuk meningkatkan kinerja, meningkatkan kedisiplinan dan pada akhirnya program kerja bagi penyuluh keluarga berencana di Kota bandar lampung dapat dicapai dan target jumlah akseptor keluarga berencanapun meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Bertolak dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian insentif yang cukup, kejelasan karier, tersedianya peralatan kerja yang lengkap merupakan motivasi merupakan bentuk-bentuk motivasi yang diberikan kepada penyuluh keluarga berencana Kota Bandarlampung .
2. Pencapaian program kerja penyuluh keluarga berencana ternyata cukup baik bahkan dalam pencapaian peserta keluarga selalu melebihi target yang ditentukan merupakan bentuk kinerja yang telah dilakukan penyuluh Keluarga berencana ini berarti menunjukkan bahwa kinerja Penyuluh Keluarga Berencana cukup baik.
3. Dengan memberikan insentif yang cukup, kejelasan jenjang karier, dan tersedianya peralatan kerja yang cukup akan meningkatkan kehadiran penyuluh keluarga berencana pada semua kegiatan penyuluhan Keluarga Berencana dan pada akhirnya program kerja Penyuluh Keluarga Berencana dapat tercapai serta peserta keluarga berencana akan meningkat, artinya motivasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja penyuluh keluarga berencana Kota Bandarlampung.

2. Saran

Bertolak dari kesimpulan tersebut diatas, disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perlu peningkatan pengawasan bagi

penyuluh Keluarga Berencana dalam meningkatkan kedisiplinan baik dalam kehadiran kerja maupun dalam pencapaian program kerja, demikian pula dalam kontribusi alat-alat kontrasepsi ketingkat desa/kelurahan.

2. Perlu penambahan biaya operasional untuk menunjang program yang telah direncanakan dalam segala bentuk kegiatan di tingkat kelurahan
3. Bagi para pengambil kebijakan untuk memperhatikan jenjang karier Penyuluh Keluarga Berencana, terutama dalam pengusulan kenaikan pangkat prosesnya jangan berbelit-belit.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1990., Prosedur Penelitian, Bina Aksara : Jakarta.
- Dale Timpe A penerjemah Sofyan Cikmat, 1992., Kinerja Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis, Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Davis Keith dan John W. Newstrom (Penerjemah Agus Darma), 2002., Perilaku Dalam Organisasi, Jilid I Edisi ke tujuh, Erlangga : Jakarta.
- Indra jaya Adam Ibrahim, 2003., Perilaku Organisasi, CV Sinar Baru: Bandung
- Hersey, Paul Ken Blanchard dan dewey F. Johnson, 1996., Management of organizational Behavior Utilizing Human Resources, Seventh edition, Prentice Hall International, Inc: New Jersey.

- Hasibuan.S.P. Malayu H. 2003., Manajemen Dasar Pengertian dan masalah, Bumi Aksara: Jakarta.
- Koontz, Horald Cyril O'Donnell dan Heinz Weihrich, 1996., Manajemen jilid 1 dan 2, edisi ke delapan, editor Gunawan Hutaeruk, Erlangga: Jakarta.
- Maleong, 2000., Penelitian Kuantitatif, Erlangga : Jakarta
- Nasir, Mochammad, 1999., Metode Penelitian, Ghalia: Jakarta.
- Nasution S, 2000., Metode Penelitian (Penelitian Ilmiah) Ghalia Indonesia: Jakarta
- Nawawi, H. Hadari, 2001., Metode Penelitian Bidang Sosial, Gajah Mada University Press: Yogyakarta
- Sarwono, 1999., Manajemen Sumber Daya Manusia, Karya Baru: Bandung.
- Sedarmayanti,2000., Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Ilaham Yaja: Bandung.
- Siagian, Sondang P, 1991., Teori dan Praktek Kepemimpinan, Renika Cipta, Jakarta.
- , 1995., Teori Motivasi dan Aplikasinya, Renika Cipta, Jakarta.
- , 1996., Fungsi-fungsi Manajerial, Bumi Aksara, Jakarta.
- , 1997., Filsafat Administrasi, PT Toko Gunung Agung: Jakarta
- Umar Husein, 1999., Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi, Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Dokumen-Dokumen
- BKKBN, 1994., Petunjuk Teknis Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Penyuluh Keluarga Berencana Dilingkungan Kantor Wilayah BKKBN Provinsi Lampung
- , 2007., Buku pegangan Penyuluh Keluarga berencana, 2007: Jakarta
- Peraturan Walikota Bandarlampung Nomor: 14 tahun 2006., Tentang Penjabaran tugas pokok dan Fungsi Satuan Organisasi Kantor Keluarga Berencana Kota Bandarlampung.